

RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Universidad de Sevilla

DEFINICIÓN LABORAL DE GRUPO DE EMPRESA Y EL CARÁCTER EXCEPCIONAL DE SU CONDICIÓN COMO EMPLEADOR

Sentencia del TSJ de Galicia, de 27 de julio de 2012

E. MACARENA HERNÁNDEZ BEJARANO*

SUPUESTO DE HECHO: El actor había venido prestando servicios con la categoría profesional de mecánico por cuenta y bajo la dependencia de General de Alquiler de Maquinaria Industrial SL desde 2 de noviembre de 2009 hasta el 1 de noviembre de 2010; de Gam Divisiones Especializadas SL desde el 1 de noviembre de hasta el 31 de mayo de 2011 y para Gam Noroeste SL desde el 1 de junio de 2011 hasta el 5 de septiembre de 2011. Con fecha 5 de septiembre de 2011 ésta última comunica a través del director general de recursos humanos de Gamsa el despido objetivo del trabajador fundado en causas económicas. Se da la circunstancia que todas las empresas citadas se integran en el Grupo Gam compuesto por 26 sociedades siendo la sociedad rectora o dominante General de Alquiler de Maquinaria SA. La reclamación por despido es desestimada por el Juzgado de lo Social nº 5 de Vigo que absuelve a las empresas demandadas convalidando el despido del actor.

RESUMEN: Contra la resolución se Recurso de Suplicación en el que se sostiene que se dan todos los presupuestos para reconocer la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales: funcionamiento unitario, venir la carta de despido firmada por el director de recursos humanos de Gam SA y no de la empresa que formalmente le despide (Gam Noroeste), lo que demuestra, dirección del grupo unitaria; prestación común sucesiva para todas las empresas del grupo, pues trabajó en tres de las empresas del grupo; y confusión de plantillas, de patrimonios, con apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección, al encontrarse todas las sociedades del grupo participadas mayoritariamente por Gam SA. El Tribunal, basando sus argumentos en pronunciamientos anteriores rechaza el pedimento del actor por entender que en el caso de autos no se está en un supuesto de los que la Jurisprudencia social denomina

* *Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

“patológico”, entendiéndolo por tal aquél que mantiene una unidad de dirección y se presenta frente al trabajador como un único empleador y que conllevaría la extensión de la responsabilidad solidaria de todas las empresas ante el despido del trabajador en el caso de que no se acredite la situación económica negativa.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. EL PROBLEMÁTICO CONCEPTO DE GRUPO DE EMPRESAS
3. LA IDENTIFICACIÓN DEL GRUPO DE EMPRESA COMO EMPRESARIO LABORAL
4. LOS ELEMENTOS ADICIONALES QUE JUSTIFICAN LA EXTENSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los debates frecuentes que, en el ámbito de las relaciones laborales, surgen en sede judicial y doctrinal es la identificación de uno de los componentes de la relación jurídico laboral: la persona del empresario como sujeto al que imputar las responsabilidades que se derivan de la misma. Esta cuestión tiene lugar cuando se dan situaciones, negocios jurídicos o estructuras empresariales complejas que por sus peculiaridades pueden ocultar la verdadera figura del empresario¹. Tal sucede con los grupos de empresas fórmula empresarial muy utilizada por sus múltiples ventajas económicas, financieras, fiscales e incluso laborales compuesta por un conjunto de sociedades que mantienen su personalidad formal pero que se vinculan entre ellas mediante una dirección común. Como se sabe, esta forma económica de organización, dista del tradicional régimen societario caracterizado por la autonomía donde cada sociedad mantiene un poder de dirección propio². Su principal problemática reside en la imputación de responsabilidades por actos o decisiones llevadas a cabo por empresas –normalmente sociedades mercantiles– que forman el grupo y que afectan a trabajadores contratados por una o varias de ellas. Los conflictos de intereses que surgen con los trabajadores contratados por las empresas filiales o sociedades del grupo exigen determinar quién/nes responden ante los trabajadores como empresario real (el empresario que formalmente ha contratado al trabajador/res, la empresa dominante o la pluralidad de empresas que componen el grupo).

¹ En este sentido vid. Lalaguna Holzward E.: “El empresario aparente y los problemas de imputación de responsabilidades empresariales” en la obra colectiva “El empresario laboral”. Estudios jurídicos en homenaje al Prof. Camps Rufz con motivo de su jubilación, coord. Blasco Pellicer A., Edit. Tirant lo Blanch, Valencia 2010, pag. 199.

² Sánchez Calero F, Sánchez-Calero Guilarte J.: “Instituciones de Derecho Mercantil”, Vol. I, 35ª edic. (8ª en Aranzadi), Edit. Aranzadi, Navarra, 2012, pag. 860.

2. EL PROBLEMÁTICO CONCEPTO DE GRUPO DE EMPRESAS

En el ámbito del Derecho del Trabajo, son muchas las cuestiones laborales que han sido planteadas por doctrina y jurisprudencia en relación con los grupos de empresas (prestación laboral por uno o varios trabajadores para varias empresas o el grupo en su conjunto; el problema que surge tras movilidad profesional del trabajador y la conservación de los derechos adquiridos; la cuestión de la estabilidad en el empleo al desaparecer una de las empresas del grupo para la cual el trabajador prestaba sus servicios; la extensión de la responsabilidad de las empresas del grupo en el pago de los salarios debidos por una de ellas, etc.).³

La complejidad del fenómeno ya ha sido claramente expuesta por la doctrina en un doble sentido: por un lado, porque el fenómeno del grupo de empresa desde el plano económico establece relaciones de dependencia de las unidades inferiores que se combina desde el plano de lo jurídico con una autonomía de funcionamiento⁴. Es decir, al producirse una separación entre la realidad económica unificada con la formal autonomía de las empresas que integran en el grupo se plantean problemas a la hora de tutelar los intereses de trabajadores y de terceros ajenos al grupo y de determinar quién ostenta la condición de empresario responsable, esto es de identificar a quién se ha de imputar la responsabilidad por las decisiones o actuaciones que se deriven de alguna de las sociedades del grupo (si al grupo en su conjunto o a la sociedad filial o dominada actuante respetando así el dato de la personalidad jurídica formal)⁵. Y, por otro, por la multiplicidad de vínculos que pueden establecerse entre las empresas más allá de la general distinción entre grupos subordinados y coordinados, ya que cada una de estas modalidades puede, a su vez, manifestarse a través de una variada gama de supuestos.

³ Vid. Martín Valverde A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez F., García Murcia J.: "Derecho del Trabajo" 20ª edición, edit. Tecnos, Madrid 2012, pag.239.

⁴ Vid. Cruz Villalón J. "Notas acerca del Régimen Contractual Laboral en los Grupos de Empresa", Revista Temas Laborales, nº 38, 1996, pags. 33-34. En relación a la clasificación de los grupos de sociedades vid. también Desdentado Aroca pags. 459-463.

⁵ Vid. Camps Ruíz L.M.: "Problemática jurídico-laboral del grupo de empresas: puntos críticos" en la obra colectiva: "Grupo de empresas y Derecho del Trabajo", Antonio Baylos y Luis Collado Editores, Edit. Trotta, Madrid 1994, pag. 88. En el mismo sentido, y siguiendo a Camps Ruíz vid. La Laguna Holzwarth E.: "El empresario aparente y los problemas de imputación de responsabilidades empresariales" en la obra colectiva "El empresario laboral". Estudios jurídicos en homenaje al Prof. Camps Ruíz con motivo de su jubilación, coord. Blasco Pellicer A., Edit, Tirant lo Blanch, Valencia 2010, pag. 208.

A pesar de lo anterior, en este campo del ordenamiento y, al igual que sucede en Derecho Mercantil, no existe una regulación genérica sobre los grupos de empresa existiendo diversas referencias normativas que tratan aspectos específicos de su régimen jurídico y que han sido recopiladas con exhaustividad por la doctrina especializada en distintos estudios⁶. De entre todas ellas esas referencias normativa la STSJ alude especialmente al art. 3 y la D.A. 4ª del RDL 1/1992, de 13 de abril (después L.22/1992, de 30 de julio) sobre Medidas Urgentes sobre Fomento de Empleo y Protección por Desempleo; el art. 7 del RD 830/1985 de 30 de abril, sobre Empresas Pesqueras conjuntas y, de manera especial, la L 10/1997, de 24 de abril sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (que traspone la Directiva 94/95/CEE), modificada por la L.44/1999, de 29 de noviembre, en cuyo art. 3 define el grupo de empresas como “el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas”.

En Derecho Mercantil existen referencias normativas a los grupos de empresas que el TSJ cita remitiéndose a la Sentencia de la misma Sala de 6 de junio de 2005 señalando al respecto la L. 12/1991, de 29 de abril de Agrupaciones de Interés Económico; el art. 87 del RDL 1564/1989, de 22 de diciembre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas y que define a la sociedad dominante; referencia especial hace la Sala a la L.24/1988, de 28 de julio del Mercado de Valores en cuyo art. 4 (redacción originaria) recogía un concepto amplio del grupo al considerar como tales y en el ámbito de la Ley “las entidades que constituyan una unidad de decisión porque alguna de ellas ostente, directa o indirectamente, el control de las demás, o porque dicho control corresponda a una o varias personas físicas que actúen sistemáticamente en concierto”. Actualmente dicho precepto remite al art. 42 del Código de Comercio en cuanto a la definición de grupo de sociedades. Y el art. 42 del Código de Comercio (Leg 1885) establece que “existe un grupo cuando una sociedad ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras. En particular, se presumirá que existe control cuando una sociedad, que se calificará como dominante, se encuentre en relación con otra sociedad, que se calificará como dependiente, en alguna de las siguientes situaciones:

⁶ Vid. Cruz Villalón J. “Notas acerca del Régimen Contractual Laboral en los Grupos de Empresa”, op.cit., pags. 38-40. Más reciente Palomeque López M.C.: “La responsabilidad del empresario en organizaciones complejas de empresas” en la obra colectiva “El empresario laboral”. Estudios jurídicos en homenaje al Prof. Camps Ruíz con motivo de su jubilación, coord. Blasco Pellicer A., Edit, Tirant lo Blanch, Valencia 2010, pags.226-227.

- a. Posea la mayoría de los derechos de voto.
- b. Tenga la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano de administración.
- c. Pueda disponer, en virtud de acuerdos celebrados con terceros, de la mayoría de los derechos de voto.
- d. Haya designado con sus votos a la mayoría de los miembros del órgano de administración, que desempeñen su cargo en el momento en que deban formularse las cuentas consolidadas y durante los dos ejercicios inmediatamente anteriores. En particular, se presumirá esta circunstancia cuando la mayoría de los miembros del órgano de administración de la sociedad dominada sean miembros del órgano de administración o altos directivos de la sociedad dominante o de otra dominada por ésta. Este supuesto no dará lugar a la consolidación si la sociedad cuyos administradores han sido nombrados, está vinculada a otra en alguno de los casos previstos en las dos primeras letras de este apartado.

De las referencias normativas citadas puede desprenderse que el Código de Comercio y de la Ley de Sociedades Anónimas basa la peculiaridad de los grupos de empresa en el control de las sociedades que lo integran como elemento definidor, la Ley Concursal se basa en la unidad de dirección. Como vía intermedia se encuentra la definición que proporciona la Ley de Mercado de Valores al establecer un concepto mixto en el que si bien el elemento definidor es la dirección unitaria éste se completa, mediante una serie de presunciones, con un segundo elemento cual es el control de las sociedades⁷. No obstante lo anterior el criterio mayoritario acogido por la doctrina mercantilista es que ninguna de las definiciones anteriores sirve para establecer una definición general del grupo de empresas⁸.

Pero ya sea en uno u otro ámbito del ordenamiento (el mercantil o el laboral) de las referencias normativas existentes en relación a los grupos de empresa se puede extraer como denominador común que, en general, van referidas a los denominados grupos de empresas subordinados en donde la empresa matriz o dominante posee el control o sobre las empresas filiales, control que puede tener su origen en factores muy diversos como las participaciones sociales, o las uniones personales, etc.)⁹ quedando fuera los grupos de empresas coordinados en los que las relaciones entre las distintas empresas que lo componen se sitúan en el mismo plano de igualdad (como sucede con las agru-

⁷ Vid. Desdentado Aroca E.: "La personificación del empresario laboral. Problemas sustantivos y procesales", Edit. Lex Nova, 1ª edic, Valladolid, abril 2006, págs 451-452.

⁸ Vid. Desdentado Aroca Desdentado Aroca E.: "La personificación del empresario laboral. Problemas sustantivos y procesales", op.cit., págs.451-453.

⁹ Vid. Sempere Navarro A. y Areta Martínez M.: "El Derecho del Trabajo y los grupos de empresas: inventario", Revista del Ministerio de Trabajo nº 48 ,año 2004, pag. 99.

paciones de interés económico o las unidades temporales de empresas). En dicho sentido el TS ha venido a aclarar que “con el término “grupo de empresas” se viene designando un fenómeno según el cual las empresas que lo integran –normalmente sociedades mercantiles-, aun siendo independientes entre sí desde una perspectiva jurídico-formal, actúan con arreglo a criterios de subordinación que permiten identificar una cierta unidad económica” (STS 16-11-2005). Ello obedece a que “el grupo por subordinación constituye la única forma susceptible de imputación de responsabilidades jurídicas y, por extensión, de sometimiento a controles de carácter jurídico”¹⁰ descartándose, a efectos jurídicos, el tratamiento de los grupos coordinados.

Una vez situados en el ámbito de los grupos de empresa subordinados y centrando sus características principales en el control, la dirección unitaria y en la división económica/jurídico-formal el TSJ de Galicia procede a referirse al concepto de grupo de empresa en el ámbito del Derecho del Trabajo La delimitación conceptual del fenómeno grupo de empresas en sede laboral interesa dado que, según el TSJ en el ámbito del Derecho del Trabajo, se viene produciendo a menudo una confusión en el concepto de grupo de empresa al identificarse en él dos realidades completamente diferentes: “por una lado, dicha expresión se utiliza para referirse a los conglomerados societarios con nexos empresariales y de producción y/o prestación de servicios comunes. Por otro lado, el término es utilizado para mencionar a aquellos supuestos patológicos en los que diferentes realidades empresariales (aparentemente diferenciadas) constituyen, en realidad, un único empleador”. Y, a pesar de los vínculos que entre ambos supuestos pueden darse el TSJ aclara que “ni todo grupo de empresas “legítimo” esconde un fraude de acreedores, ni todo grupo de empresas impropio o “patológico” se estructura sobre realidades societarias vinculadas entre ellas”. De lo anterior la necesidad de deslindar ambas realidades.

Para el TSJ, existe un tópico que actualmente se mantiene y es la idea de que no existe una definición legal de grupo de empresas siendo éste de creación netamente jurisprudencial. Esta afirmación no se adecua a la realidad normativa situando la definición iuslaboralista del grupo de empresas en el art. 3 de la L.10/1997¹¹. Entiende el TSJ que, aún cuando la referida Ley realiza una definición de los grupos de empresas en el marco de los comités de empresas

¹⁰ Vid. Cruz Villalón J. “Notas acerca del Régimen Contractual Laboral en los Grupos de Empresa”, op.cit., pag.34.

¹¹ Esta interpretación del TSJ de Galicia viene siendo mantenida de forma reiterada por el Tribunal desde la Sentencia de 3-6-2008. Un comentario de la misma en Ormaetxea Terradillos E.: “De un concepto jurisprudencial de grupo de empresas a otro legal, circunscrito a los grupos de empresas por subordinación”, Revista Aranzadi Social publicada en la base de datos WetlawwEs BIB2008\1981, pags. 1-6.

Europeos, el rango legal de la disposición citada y el hecho de ser una normativa que se dicta para trasponer una directiva comunitaria su eficacia jurídica traspasa el campo de aplicación formal al que va dirigido para convertirse en el concepto laboral de este fenómeno, concepto que por otra parte, aclara el TSJ resulta acorde con la definición que del grupo regula el Código de Comercio¹². Dicho concepto patrimonialista cercano a la definición mercantilista que se recoge en el Código de Comercio también encaja con la identificación de los elementos básicos que ante la ausencia de regulación unitaria ha establecido la doctrina del TS: la existencia de una pluralidad de empresas que componen el grupo; la actuación independiente de cada una de ellas y la existencia de un vínculo común entre todas ellas¹³. Se trata pues de un concepto mercantil aséptico de elementos laboristas que define al grupo en base a las relaciones entre sus empresas¹⁴.

3. LA IDENTIFICACIÓN DEL GRUPO DE EMPRESA COMO EMPRESARIO LABORAL

Identificado así el grupo de empresas el TSJ procede a diferenciar esta institución de otra realidad bien distinta que doctrina y jurisprudencia vienen calificando de “grupo de empresa patológico” diferencia importante por cuanto en el primer supuesto estaríamos ante un verdadero grupo de empresas -lo que no le excluye de que se le puedan imputar responsabilidades en función de otros títulos jurídicos diversos al puramente contractual¹⁵, mientras que en el

¹² En opinión de Desdentado Aroca no existe en el área del Derecho del Trabajo un concepto general de grupo de empresa. Si bien reconoce que la única definición que existe en este ámbito se sitúa en el art. 3 de la L.10/1997 la autora considera que se trata de un concepto instrumental e insuficiente para servir como concepto general en el ámbito laboral. Vid. pags.453-454. Para Arce Ortiz la L.10/1997 no aclara si el grupo puede ser depositario del poder de dirección laboral. Por lo es una norma no clara que no permite desentrañar el sentido del art. 1.2 ET, esto es, si el grupo puede actuar o no como empleador o empresario. Vid. Arce Ortiz E.:” La circulación de trabajadores en el grupo de empresas, Edit. Mergablum, Universidad de Cádiz, 2003, pag. 35.

¹³ Vid. Sempere Navarro A. y Areta Martínez M.:” El Derecho del Trabajo y los grupos de empresas: inventario”, op.cit., pag. 100.

¹⁴ En semejante sentido Gil y Gil J.L.:” El concepto Laboral de grupo de empresa”, Revista Capital Humano nº 234, julio-agosto 2009, pag. 119; Ormaetxea Terradillos E.:” De un concepto jurisprudencial de grupo de empresas a otro legal, circunscrito a los grupos de empresas por subordinación”, op.cit., pag. 3.

¹⁵ Aclara Cruz Villalón que “si bien la atribución al grupo de empresas de la condición de sujeto del contrato de trabajo trae consigo necesariamente la imputación de las correspondientes responsabilidades económico-contractuales, su negación no comporta siempre la exclusión de este tipo de responsabilidades, pues las mismas pueden derivar de otros títulos jurídicos diversos al estrictamente contractual” Vid. en “Notas acerca del Régimen Contractual Laboral en los Grupos de Empresa”, op.cit., pag. 42.

segundo se trataría de una mera apariencia formal de sociedades diferenciadas pero que, en realidad, asumen la posición de un único empleador escondiendo la intención fraudulenta de eludir las responsabilidades laborales que para el empresario (real) se derivarían de una relación jurídico laboral. En este segundo supuesto estaríamos ante el ropaje formal de un fraude de ley¹⁶.

Pues bien, es esta última realidad, tal y como indica el TSJ, desde la que se vertebra el importante debate en sede laboral a los efectos de determinar si el grupo de empresas puede tener cabida en el art. 1.2 ET, es decir, ostentar la condición de empleador o empresario y asumir las responsabilidades patrimoniales que se generan como sujeto contractual de la relación laboral. La duda estriba en que, si bien, los grupos de empresas carecen de personalidad jurídica propia, el art. 1.2 del ET reconoce la condición de empresario no sólo a las personas físicas o jurídicas sino también las comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de los trabajadores por cuenta ajena. La incorporación al precepto a las comunidades de bienes permite que entes sin personalidad jurídica como el citado se les reconozca la condición de empresario. Pero la omisión que el mismo hizo respecto de la figura de los grupos de empresa planteó, en su día, la duda de extender la condición de empresario a cualquier ente carente de personalidad.

Las opiniones doctrinales han respecto no han sido unánimes, si bien la mayoría se inclina por rechazar la condición de empresario al grupo de empresa. Las razones alegadas al respecto son variadas resumiéndose en las siguientes¹⁷:

- El grupo de empresas carece de personalidad jurídica y la condición de empresario va ligada al reconocimiento de la personalidad
- El grupo no puede asumir la condición de empresario. Lo que existe es una pluralidad de empresarios o de cotitulares del contrato de trabajo
- La condición de empresario sólo puede recaer en cada una de las empresas agrupadas
- La referencia a la comunidad de bienes del art. 1.2 ET no puede extenderse al grupo de empresas puesto que aquélla es la antítesis de éste, siendo ambas figuras completamente diferentes
- La personificación del grupo equivaldría a la negación del grupo como tal.

La doctrina del TS también parte del respeto a la personalidad independiente de cada una de las sociedades que componen el grupo y la correspondiente responsabilidad individual, si bien en situaciones excepcionales en aras

¹⁶ Vid. Cruz Villalón J. “Notas acerca del Régimen Contractual Laboral en los Grupos de Empresa”, *op.cit.*, pag. 47.

¹⁷ Vid. Desdentado Aroca E.: “La personificación del empresario laboral. Problemas sustantivos y procesales”, *op.cit.*, pags. 507-513

de proteger los intereses legítimos de los trabajadores dicha responsabilidad puede hacerse extensiva hacia el resto de empresas que componen el grupo reconociéndose para todas ellas una responsabilidad solidaria. Se tratan de situaciones excepcionales o atípicas en donde las notas determinantes del grupo, si bien aparecen visibles desde un plano formal y económico quiebran en el plano material. Y son precisamente estas situaciones en las que la doctrina del TS sí reconoce al grupo de empresas la condición de empresario incluyéndolo en el art. 1.2 ET. Y así se refiere la STSJ <<la sentencia del TS de 23 de enero de 2007 (recurso 641/2005), ha incluido al grupo de empresas dentro del concepto de empresario del art. 1 del Estatuto de los Trabajadores señalando que “A estas situaciones apuntan lo dispuesto en el art. 1.2 ET, que califica como empresarios a las “personas físicas y jurídicas” y también a las “comunidades de bienes” “que reciben la prestación de servicios” de los trabajadores asalariados>>. En esta sentencia en concreto el TS basa su apreciación en la prestación de trabajo indistinta o conjunta para dos o más sociedades del grupo lo que indica una única relación de trabajo cuyo titular es el grupo. Pero nótese que este reconocimiento del TS se efectúa no con carácter generalista sino excepcional, es decir, de quiebra de la regla al respeto por la autonomía y personalidad jurídica propias de las empresas del grupo. En este sentido la STSJ se refiere a la Jurisprudencia del TS e incluso del TCT “en el sentido de que se han decantado por la consideración de negar al grupo su condición de empresario “per se” a menos que se den o concurren supuestos patológicos”. De ahí que, con acierto, algún autor haya afirmado que estos supuestos excepcionales confirman la regla general de no extensión del art. 1.2 ET a los grupos de empresas¹⁸.

Son precisamente estos supuestos particulares o excepcionales en los que es necesario levantar el velo jurídico por el que se adopta la forma de grupo de empresas y destapar la realidad subyacente que bajo la forma del grupo se oculta: que es el grupo el único empresario real y efectivo que es el que verdaderamente recibe los servicios de los trabajadores contratados por empresas pertenecientes al propio grupo¹⁹.

¹⁸ Vid. Cruz Villalón J. “Notas acerca del Régimen Contractual Laboral en los Grupos de Empresa”, op.cit., pag. 47.

¹⁹ En opinión de De la Villa Gil “ la mención de la LET a las “comunidades de bienes” obliga a convertir la anécdota en categoría, pues lo que en verdad quiere decir la LET es que también pueden ser empleadores todos los sujetos de derecho desprovistos de personalidad jurídica. Admitida esa posibilidad...la cuestión remite a un plano descriptivo, para enumerar los supuestos claros de empleadores tales – lo sean con mayor o menor frecuencia en la práctica-, pues lo que jurídicamente importa es que lo sean efectivamente cuando empleen a un trabajador”. Vid en:” El concepto de empresario-empleador en Derecho del Trabajo” en la obra colectiva “El empresario laboral”, Estudios jurídicos en homenaje al Prof. Camps Rufz con motivo de su jubilación, coord. Blasco Pellicer A., Edit, Tirant lo Blanch, Valencia 2010. pag. 16.

4. LOS ELEMENTOS ADICIONALES QUE JUSTIFICAN LA EXTENSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD

En consecuencia, para reconocer tales supuestos y proceder al levantamiento del velo de la persona jurídica no basta con la constatación de aspectos propios o característicos de los grupos de empresas tales como la existencia de administradores o accionistas comunes, dirección comercial común, sociedades participadas entre sí, etc. sino que tal y como recuerda el TSJ citando la doctrina del TS “ el reconocimiento del grupo de empresas en el ordenamiento laboral, cuyos efectos se manifiestan sobre todo en la comunicación de responsabilidades entre las empresas del grupo, exige la presencia de una serie de factores atinentes a la organización de trabajo; y estos factores, sistematizados en la sentencia de 3 de mayo de 1990 y en otras varias posteriores como la de 29 de mayo de 1995, la de 26 de enero de 1998, y la de 26 de diciembre de 2001, configuran un campo de aplicación normalmente más restringido que el del grupo de sociedades”. Será necesario, pues, que se produzca la concurrencia de algunos de esos elementos específicos para que quede delimitado el fenómeno en cuestión (1.unidad en la organización del trabajo entre las empresas del grupo; 2.prestación de trabajo común –simultánea o sucesiva- entre varias de las empresas del grupo; 3.relación de empresas aparentes sin sustento real que determinen una exclusión de responsabilidades laborales; confusión de plantillas; 4.confusión de patrimonios; 5.apariencia externa de unidad empresarial 6. confusión de plantillas; y 7. unidad de dirección) factores que la STSJ agrupa en “ la existencia de un funcionamiento integrado de la organización de trabajo, o en la prestación de trabajo indistinta o común a las empresas del grupo, o en la búsqueda artificiosa de dispersión o elusión de responsabilidades laborales” excluyendo factores propios y característicos del grupo de empresas como la unidad de dirección y la apariencia externa de de unidad empresarial²⁰.

²⁰ Como bien indica Desdentado Aroca existen elementos del listado que elabora la doctrina del TS que forman parte de la definición del grupo, tales como la unidad de dirección y la apariencia externa de unidad y otros que constituyen una reiteración del mismo factor o presentan el mismo factor bajo distintas perspectivas de análisis, por ejemplo, el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo, la prestación de trabajo indiferenciada y la confusión de plantillas. Vid. en Desdentado Aroca E.:” La personificación del empresario laboral. Problemas sustantivos y procesales”, op.cit., pags. 481-483-

a) Funcionamiento integrado de la organización de trabajo: se trata de un factor relativo al aspecto organizativo del grupo que, desde un punto de vista laboral, funciona como una sola empresa agrupando instalaciones o medios de producción, pero que también puede tener cabida aquí otros indicios como la confusión de patrimonio dentro del grupo, esto es comunicación o trasvase de patrimonios que permita deducir la inexistencia de un sustrato económico diferenciado o la unidad de caja entendiendo ésta última como el control de los ingresos y gastos de las empresas del grupo, así como el pago de salarios por parte de la empresa dominante. Normalmente este factor se suele venir acompañado de otro indicio o elemento como es la existencia de una prestación de trabajo común o indiferenciada.

b) Prestación de trabajo indistinta o común a las empresas del grupo: también denominado “confusión de plantillas” tiene lugar cuando el trabajador/res prestan servicios simultáneos o sucesivos de forma indiferenciada o conjunta para distintas empresas del grupo lo que evidencia la existencia de un único vínculo laboral entre el trabajador/es y las diversas empresas que componen el grupo siendo éste el verdadero receptor de los servicios prestados.

c) Búsqueda artificiosa de dispersión o elusión de responsabilidades laborales: a través del uso de la personalidad jurídica de forma fraudulenta o abusiva que a través de un acto ilícito provoca un daño o perjuicio al trabajador/es afectados por el mismo.

En el supuesto enjuiciado la Sala del TSJ rechaza la existencia de esos elementos fácticos que configuran la presencia del grupo de empresas como empresario real frente al trabajador. A juicio del Tribunal tan solo se ha acreditado que el trabajador prestó servicios para varias empresas del grupo sin que de los hechos probados se pueda apreciar la existencia de elementos que permitan detectar la existencia de un grupo de empresas “patológico”. Y así el TSJ reiterando pronunciamientos anteriores (Sentencia de 6-6-2005) recuerda que «tan sólo se admite “levantar el velo” de la personalidad jurídica y extender la responsabilidad empresarial más allá de la sociedad contratante, alcanzando al empleador real (plural o individual) y trascendiendo de las formalidades jurídicas, cuando concurren específicas circunstancias» las cuales no concurren en el supuesto debatido por lo que el TSJ procede a desestimar dicho motivo del recurso.